Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

29 544 Arbeidsmarktbeleid

Nr. 729

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 juli 2016

Drie gemeenten in Nederland (Den Haag, Utrecht en Amsterdam) zijn bezig met initiatieven op het gebied van anoniem solliciteren. Naar aanleiding van de motie[1] van de leden Vermeij (PvdA) en Van Weyenberg (D66) ingediend tijdens de Begrotingsbehandeling SZW in december 2015 (Handelingen II 2015/16, nr. 32, item 14), laat ik deze lokale initiatieven door de Universiteit Utrecht monitoren. Doelstelling van deze monitor is om een overkoepelend beeld in kaart te brengen van de mogelijkheden en beperkingen van het instrument anoniem solliciteren bij het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie.

De tussenrapportage van deze monitor, zoals door mij toegezegd tijdens het Algemeen Overleg Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie (NAD) d.d. 23 maart 2016 (Kamerstuk 30 950, nr. 86) en het Verslag Algemeen Overleg NAD d.d. 9 juni 2016 (Handelingen II 2015/16, nr. 94, VAO Nationaal actieprogramma tegen discriminatie), treft u bijgaand aan[2]. De eindrapportage van deze monitor wordt u, tezamen met de tweede Voortgangsrapportage Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie, dit najaar toegezonden.

In de tussenrapportage wordt toegelicht op welke onderzoeksvragen de monitor zich richt, worden de in de monitor betrokken lokale initiatieven kort beschreven en de geplande verdere stappen van de monitor benoemd. Daarbij dient de kanttekening te worden geplaatst dat, in verband met de vertraagde opstart van één van de initiatieven die beoogd was om mee te nemen in de monitor, de monitor minder omvangrijk is dan in eerste instantie was gepland. Deze geringere omvang heeft tot gevolg dat in de eindmonitor de nadruk zal liggen op de kwalitatieve meting in plaats van een kwantitatieve meting.

[1] Kamerstuk 34 000 XV, nr. 40
[2] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

kst-29544-729
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2016

Hierbij wil ik tevens ingaan op de moties die in het plenair debat arbeidsmarktdiscriminatie van 18 februari 2016[3] aan mij zijn gericht.

De leden Pieter Heerma (CDA) en Van Weyenberg (D66) hebben mij verzocht[4] om het belang van het terugkoppelen van de afwijsreden bij sollicitatie bij werkgevers te benadrukken. Ik heb naar aanleiding van dit verzoek het belang van gemotiveerd afwijzen bij sollicitatie recent met sociale partners besproken. Sociale partners hebben naar aanleiding van dit bespreekpunt aangegeven dat de Sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) recent is herzien. Deze sollicitatiecode bevat de basisregels die organisaties en sollicitanten naar het oordeel van de NVP in acht behoren te nemen bij de werving en selectie ter vervulling van vacatures en heeft als doel een norm te bieden voor een transparante en eerlijke werving en selectieprocedure. In deze code wordt aandacht besteed aan het motiveren van een afwijzing bij een sollicitatie.

Het lid Öztürk (GRKÖ) heeft mij verder in genoemd plenair debat verzocht[5] om de standaardclausules en -teksten, die zijn ontwikkeld ten behoeve van de werkwijze van het Rijk dat er geen zaken worden gedaan met bedrijven die discrimineren, onder de aandacht te brengen van het Interprovinciaal Overleg en de Unie van Waterschappen.
Ik heb naar aanleiding van dit verzoek de betreffende standaardclausules en -teksten en de hieraan ten grondslag liggende adviezen van de Commissie Bedrijfsjuridisch Advies (CBA) recent nog eens specifiek onder de aandacht gebracht van het Inkoopplatform Provincies en de Unie van Waterschappen. Deze informatie is daarnaast in oktober 2015 gepubliceerd op de website van Pianoo[6] – een website van het Ministerie van Economische Zaken met als doel professionalisering van inkoop bij alle overheden – en sindsdien op deze website voor een ieder raadpleegbaar.

Ten aanzien van het verzoek[7] van het lid Van Weyenberg (D66) c.s. in genoemd plenair debat om te blijven zoeken naar extra mogelijkheden om arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken, merk ik – mede naar aanleiding van de brief van de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 1 juli 2016 – op dat er sinds de aanbieding van de Voortgangsrapportage Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie d.d. 1 september 2015 (Kamerstuk 29 544, nr. 649) verschillende extra maatregelen, naast de monitoring van de initiatieven met anoniem solliciteren, zijn opgestart. Zoals de start van de campagnes «Arbeidsmarktdiscriminatie» en «Ongewenste gedrag op het werk» op 31 mei resp. 6 juni jongstleden, de uitvoering van een onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie in vacatures en de lancering van de zelfinspectietool «Werkdruk en ongewenst gedrag» van de Inspectie SZW juni jongstleden.

De nieuw opgestarte maatregelen zal ik, tezamen met de voortgang van de bestaande maatregelen uit het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie, en de voortgang van de andere twee tijdens het hiervoor genoemde plenair

[3] Handelingen II 2015/16, nr. 57, item 5
[4] Kamerstuk 29 544, nr. 699
[5] Kamerstuk 29 544, nr. 697
[6] https://www.pianoo.nl/document/11493/cba-adviezen-64a-64b-overeenkomsten-be-indigen-of-niet-aangaan-bij-discriminatie-op-arbeidsmarkt
[7] Kamerstuk 29 544, nr. 704

debat aangenomen moties[8], nader aan u toelichten in de tweede Voortgangsrapportage Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie die ik, zoals hierboven reeds heb aangegeven, u rond 1 november zal aanbieden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

[8] Kamerstuk 29 544, nrs. 693 en 695